

DSpace Institution

DSpace Repository

<http://dspace.org>

Volleybal Magazine

Volleybal Magazine Scans

1989-05

Effectieve Communicatie

Volleybal Magazine

<http://hdl.handle.net/10673/15>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

VOLLEYBAL MAGAZINE

VOLLEYBAL MAGAZINE

Tijdschrift van de Federatie Oefenmeesters Volleybal
17de jaargang — nr. 5

- **Hoofredactie:**
Fernand Walder
- **Eindredactie:**
Willy Mertens
- **Redactie:**
Mart Buekers - Luc De Leenheer - Dany De Vriese - Willy Gommeren - Jos Klaps - Rik Luyten - Roger Pouders - Marc Spaenjers - Michel Vandermeulen - Wilfried Van Mol - Staf Verlooy - Julien Vleminckx - Fons Wierinckx
- **Redactie-adres:**
Fernand Walder
's Hertogenlaan 56 — 3000 Leuven
Tel. 016/20 30 71
- **Administratie en advertenties:**
Willy Mertens
Rubensstraat 67 — 2510 Morsel
Tel. 03/455 92 43 (België)
vanuit Nederland: 09/32 3 455 92 43
- **Bankrelaties Volleybal Magazine:**
vanuit België:
068-2050722-72 (Gemeentekrediet)
001-1599812-67 (ASLK)
vanuit Nederland:
Rabobank 144932784
Volleybal Magazine, Rubensstraat 67 — 2510 Morsel
- **Volleybal Magazine:**
Verschijnt maandelijks; behalve in juni en juli
- **Abonnementsprijs 1989:**
Voor België: 545 BF
Voor Nederland: f 32
- **Federatie van Oefenmeesters Volleybal:**
Michel Vandermeulen
Gerkenbergstraat 1 — 3690 Bree
068-2009642-23 (Gemeentekrediet)
- **Copy-right:**
Het overnemen van artikels is zonder toestemming niet toegestaan.
- **Lay-out en drukwerk:**
Drukkerij J. Ouderits bvba
Kapelstraat 58 — 2540 Hove
Tel. 03/455 49 36 — Fax. 03/455 93 18

INHOUD

- 2 Kolofon, inhoud
- 3 Randnotities
- 4 Bedenkingen en verbeteringen van de homogeniteit bij het blok.
- 7 Sporta. Centrum Tongerlo.
- 8 Bijzondere trainingsmethodes voor de ontwikkeling van maximale kracht.
- 12 De tijd als voortdurende tegenstander.
Topclinic op 1 en 2 juli te Brugge.
- 14 Enkele behendigheidssoefeningen met bal.
Trainersstudiedag op zaterdag 17 juni 1989.
- 16 Night of the Volley-Proms.
- 18 Effectieve communicatie.
- 20 Bioritme.
- 23 Trainingsschema:
diagonaalverdediging met rol.
- 24 Persknipsels.
- 27 Trainingsschema: verdediging
- 28 Varia
- 29 Boekbesprekingen: Oefenstof volleybal met hoog rendement en Handboek volleybal.

EFFECTIEVE COMMUNICATIE

Rik Luyten

INLEIDING:

Overall waar mensen samenwerken om bepaalde doelen te realiseren, is goede communicatie een noodzaak. Onderzoek in het bedrijfsleven heeft bewezen dat de efficiëntie in het bedrijf aanzienlijk stijgt als communicatie-barrières afgebroken worden. Dit kan doorgetrokken worden naar een sportclub toe: de prestaties van het team zullen verbeteren naargelang de spelers inzage, resp. inspraak krijgen in het beleid van de club. C. Johnson, psycholoog van het Amerikaans herenteam tijdens de Olympische Spelen van '84, adviseert dan ook heel terecht de spelers concrete verantwoordelijkheden te geven, zodanig dat de betrokkenheid van de spelers bij het team groter wordt.

J. Syer stelt: "De productie van een goede groep is groter dan de som van de productie van de individuele spelers". Het doel van effectieve communicatie binnen ons team is het rendement van de trainingen te vergroten. Een middel hiervoor is het verbeteren van de relatie trainer-sporter. Wij zullen het in dit stukje dus hoofdzakelijk hebben over deze relatie; men kan de ideeën hierover echter evenzeer doortrekken naar de communicatie tussen de spelers onderling.

Het belang van effectieve communicatie wordt bij ons nog steeds onvoldoende erkend. Zo komt het bijvoorbeeld nog vrij vaak voor dat trainers bij een conflict met hun spelers aan de deur gezet worden. Men slaagt er klaarblijkelijk nog onvoldoende in om conflicten in die zin te hanteren dat ze tot een verrijking leiden in de relatie trainer-speler. In Nederland wordt er in de opleidingscursussen voor trainers reeds aandacht besteed aan de mentale begeleiding van de sporters. Binnen dit vakgebied wordt er veel belang gehecht aan o.a. conflicthantering.

BASISIDEEN:

Deze zijn grotendeels gebaseerd op het gedachtengoed van Dr. Thomas Gordon. Een geest van openheid vormt het hoofdmotief binnen al deze thema's:

- * Erken je eigen gevoelens en ideeën en uit ze zo veel mogelijk. Iedereen interpreteert immers bepaalde gegevens op een unieke manier. Door je eigen standpunt te geven ben je niet alleen duidelijk voor anderen, dikwijls verrijk je ook de ideeën van anderen. Sta dus open voor je eigen beperkingen, maar ook voor je eigen creativiteit: als er samen kan nagedacht worden, kan de trainingstijd (= leertijd) verrijkt worden. Het is enkel als je echt zeker bent dat het uiten van jouw gevoelens of ideeën schadelijk is voor het team dat je beter kan zwijgen. Denk dit echter niet te vlug!
- * Vermijd niet ten allen prijze conflicten. Zij hoeven niet steeds negatief te zijn. Indien men op een open wijze kan luisteren naar elkaar (zie verder), kunnen zij zelfs dikwijls een verrijking voor de relatie betekenen.
- * Tracht zo veel mogelijk van je spelers / medespelers / trainer te accepteren. Sluit je niet op in je eigen ideeën van wat goed en slecht is, doch sta open voor de motieven van anderen, ga als het ware in hun schoenen staan. Vooral elke trainer moet hieraan werken. Als de spelers zich als persoon aanvaard voelen, kunnen zij, omwille van de positieve gevoelens dat dit impliceert, zichzelf beter motiveren.

ENKELE TYPES LEIDERSCHAP:

- * *De passieve leider:*
Deze trainer uit zich onvoldoende t.o.v. zijn spelers. Hij is dikwijls de verliezer in de relatie speler-trainer omdat hij de spelers al te snel gelijk zal geven. De passieve trainer bezondigt zich veel aan pseudo-acceptatie. Dit betekent dat hij verbaal het gedrag van zijn spelers aanvaardt, maar dat niet-verbale signalen verraden dat hij inwendig het toch niet eens is met dat gedrag. De spelers voelen dit aan en hebben het daar evenzeer moeilijk mee: zij voelen zich niet aanvaard en hebben problemen met de onduidelijke, wat tegenstrijdige, boodschap van de trainer. Ook voor de trainer is zo een toestand ongezonder. Het is immers als er in je eigen behoeften wordt voorzien, dat je je voor 100% met iemand anders kan delen!
- * *De agressieve leider:*
Deze trainer zal dikwijls de winnaar zijn in de relatie speler-trainer, doch dit impliceert dat de spelers de verliezers zijn. De agressieve trainer zal vaak gedrag afkeuren via straf, beperken, verbieden of eisen. Na een aantal herhalingen zal dit soort leiderschap negatief gedrag in de hand werken bij de sporters, omdat zij zichzelf geremd zien in hun ontplooiingskansen; zij worden immers niet betrokken bij het sportief beleid (cfr. supra).
- * *De assertieve leider:*
Deze trainer komt op voor zijn eigen ideeën en gevoelens, doch streeft er evenzeer naar om de andere partij (de speler) in zijn waarde te laten: de "win-win-relatie", waar beide partijen via de relatie verrijkt worden. Het vergt uiteraard enige moed om assertief te zijn als we weten dat we tegenkanting kunnen ontmoeten. Toch moeten we er ons bewust van zijn dat hier de meeste groeikansen aanwezig zijn. Voordelen van het assertief leiderschap:
 - Doordat we onze eigen ideeën & gevoelens concreet trachten te uiten, hebben we er beter voeling mee en leren we onszelf beter kennen.
 - Omdat onze ideeën aan bod komen, hebben we een verhoogd gevoel van eigenwaarde.
 - Door duidelijk onze ideeën & gevoelens te uiten, worden we beter begrepen. Dit heeft tot gevolg dat onze bedoelingen minder gemakkelijk kunnen verdraaid worden en dat de anderen beter aan onze behoeften kunnen tegemoet komen.
 - Omdat onze ongekennde behoeften uitgesproken worden, doen we eveneens aan conflictpreventie. Misschien is conflictpreventie wel een materie die in het werkplan van de trainer concreet gestalte zou moeten krijgen (zoals o.a. blessurepreventie...)
 - Doordat wij ons vlotter gaan uiten, gaan in de discussie de anderen zich eveneens beter uiten. Dit is de start van een positieve kringloop.

COMMUNICATIE: BOODSCHAPPEN ZENDEN: VERSCHILLENDE MANIEREN:

- * *De jij-boodschap:*
bv. "Jij verdedigt de bal niet omdat je niet geconcentreerd bent!" Dit is in principe een foute boodschap omdat je niet kan oordelen over het gedrag van iemand anders: je staat immers niet in zijn schoenen, je kent de diepere motieven niet. Je kan echter wel oordelen over de invloed dat dit ge-

drag heeft op jou. Vandaar dat de ik-boodschap veel correcter is.

De gevolgen van de jij-boodschap zullen eveneens negatief zijn omdat de speler zich persoonlijk aangevallen voelt. Hij zal dus snel in defensief gedrag vervallen (en dit ondermijnt een doelgerichte, open communicatie). Bovendien is een jij-boodschap niet steeds duidelijk voor de speler omdat je er je eigen gevoelens niet in formuleert!

* Ik-boodschap:

In deze boodschap kom je dus op voor je eigen ideeën & gevoelens. Enkele eisen ten aanzien van de ik-boodschap: duidelijkheid (luide, verstaanbare taal), eenvoud (niet te veel bijzinnen) en eerlijkheid. Er moet een congruentie zijn tussen je inwendige gevoelens en je woorden.

Enkele types ik-boodschappen:

- De preventieve ik-boodschap: Je verwacht eventuele problemen of fouten. Deze kunnen vermeden worden met een preventieve ik-boodschap.
- De positieve ik-boodschap: Ook al gaat er regelmatig iets fout, de meeste sporters stellen ook vaak positieve handelingen. De meeste trainers moeten nog leren deze handelingen te herkennen, te waarderen en deze waardering te uiten. Het zenden van positieve ik-boodschappen bevordert de relatie speler-trainer in de gunstige zin: de speler zal een positiever zelfbeeld krijgen en bijgevolg ook minder niet-acceptabel gedrag vertonen, meer vertrouwen en respect hebben ten aanzien van zijn trainer en beter zijn medewerking verlenen. De positieve ik-boodschap mag echter geen trukje zijn, maar moet echt gemeend blijven. De spelers voelen meestal goed aan of een positieve ik-boodschap echt eerlijk is.

- De 3-delige of confronterende ik-boodschap: Deze ik-boodschap wordt gestuurd als de speler (in het omgekeerd geval eventueel de trainer) een onaanvaardbare daad stelt. Deze boodschap baseert zich op de filosofie van de "win-win-relatie" (zie hoger): zij is niet beschuldigd en niet veroordelend. Er wordt gestreefd naar een bevredigende oplossing voor beide partijen. De 3-delige ik-boodschap bevat in willekeurige volgorde:
 1. de omschrijving van het omstreden gedrag.
 2. het merkbare effect dat dit gedrag op jou heeft.
 3. de gevoelens dat dit bij je oproept.

Een voorbeeldje: "Ik word er zo zenuwachtig van dat je nu al de derde keer te laat bent. Hierdoor kan ik een oefening, die ik belangrijk voor je vind, niet geven!"
12 traditionele hinderpalen voor een goede 3-delige ik-boodschap zijn:

bevelen	waarschuwen/dreigen	moraliseren
beleren	adviseren	beschuldigen
prijzen	schelden	analyseren
meeleven	sarcastisch zijn	ondervragen

COMMUNICATIE: BOODSCHAPPEN ONTVANGEN: ACTIEF LUISTEREN:

Actief luisteren naar diegene die boodschappen zendt, betekent dat we tijdelijk onze eigen gevoelens moeten opschorten om volledig in het standpunt van onze gesprekspartner te treden. Wij moeten dus vermijden de boodschap te interpreteren aan de hand van onze gevoelens. Het vergt uiteraard zelfvertrouwen en moed om zich volledig open te stellen voor de ideeën van anderen omdat je eigen mening wel eens zou kunnen veranderd worden. Diegene die niet actief kan of wil luisteren, stelt zich niet open op tegenover ideeën die verschillend zijn van de zijne. Enkele technieken om beter actief te kunnen luisteren:

- Vertaal de boodschap in je eigen woorden en speel deze terug door naar de zender van de boodschap. Zo kan deze controleren of je hem wel juist begrijpt.

- Neem een lichaamshouding aan die aandacht stimuleert.
- Wees stil.
- Gebruik klanken of korte woorden en / of gebaren van instemming.
- Gebruik deuropeners (korte zinnestelsels of vraagjes, die de zender stimuleren om door te gaan met zijn boodschap).

HET HANTEREN VAN CONFLICTEN:

Om doeltreffend aan de gestelde doelen te kunnen blijven werken, moeten problemen of conflicten opgelost worden. Eventueel moeten de doelen bijgesteld worden of moeten er maatregelen getroffen om rond het probleem heen te kunnen. Klagen over een probleem zonder concrete maatregelen te nemen heeft uiteraard geen enkele zin!

Belangrijk in een conflictsituatie is dat men moet herkennen en durven erkennen wie er met het probleem zit. Zit de trainer met het probleem, dan zal hij de speler bij zich roepen en de 3-delige ik-boodschap gebruiken. Zit de speler met een probleem, dan zal er volgens de "geen-verliesmethode" (zie "win-win-relatie") een oplossing moeten gevonden worden.

Enkele criteria voor een goede conflictantering:

- Er moet verandering gebracht worden in de toestand. De trainer moet weten dat dit moeilijker zal gaan als de speler defensief gedrag vertoont. Het sturen van een jij-boodschap is dus niet correct.
- De andere partij moet in zijn waarde gelaten worden. Er zijn geen "verliezers".
- De relatie tussen de beide partijen mag niet geschaad worden.
- De oplossing moet opengelaten worden. Zodoende kan de sporter het initiatief nemen om het conflict op te lossen door het wijzigen van het onaanvaardbaar gedrag. Hij zal eveneens leren rekening houden met de behoeften van anderen.

Het verloop van een 3-delige ik-boodschap:

De trainer kan best beginnen met een korte inleiding zoals: "Ik zit met een probleempje!" of "Ik heb even je hulp nodig!" of "Heb je even een minuutje voor mij?" Dit heeft het voordeel dat het duidelijk maakt dat het de trainer is die een probleem heeft en de andere partij de helper is en niet de boosdoener.

De trainer tracht best de reactie van de sporter op de 3-delige ik-boodschap in te calculeren als aanvaardbaar gedrag. Indien hij dit niet doet, dreigt er een kettingreactie te ontstaan: confronterende boodschap — reactie — confronterende boodschap op deze reactie — reactie...

Het is dikwijls eerder aangewezen om na de confronterende boodschap om te schakelen naar actief luisteren; de sporter heeft nu immers een probleem, namelijk het verwerken van de confronterende boodschap. Als de trainer de sporter heeft geholpen met dit probleem, dan zal deze vervolgens de trainer eveneens kunnen helpen met zijn probleem.

Het is immers zo dat mensen moeilijk actief kunnen luisteren als hun emotionele temperatuur hoog is. Via actief luisteren verlaagt men deze emotionele temperatuur en is de kans groter dat de speler de trainer achteraf kan en wil helpen met zijn oorspronkelijk probleem. Bovendien vergroot de kans dat de tolerantiedrempel wederzijds (speler-trainer & trainer-speler) verlaagd wordt zodanig dat conflicten in de toekomst minder vaak zullen voorkomen. Dit is een goede zaak aangezien volgens C. Johnson conflicten de fase van productie onderbreken.

BRONNEN:

- "Effectieve Communicatie"; Neerslag van een NFWS-symposium.
- NVVO-clinic, Aalten '88; C. Johnson & B. Neville.
- "Team Spirit"; J. Syer.